

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

1.-Concepto de salud de la OMS: Estado de bienestar físico, mental y social completo, que implica además de ausencia de enfermedades el equilibrio psíquico y social.

2.-Trabajo:

Por un lado, actividad del s. humano que crea bienes y servicios transformando la naturaleza, permitiendo, x tanto, satisfacer mayor nº de necesidades, elevando, en consecuencia, el bienestar social.

Por otro lado, actividad que entraña esfuerzo físico e intelectual, el manejo de máquinas y herramientas etc, pudiendo, por tanto, deteriorar la salud y con ello disminuir el bienestar social.

Por ello nuestro Derecho de origen interno y externo, en especial la propia **CE y una Directiva de la UE** ordenan a poderes públicos la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. En cumplimiento de dicho mandato nace en 1995 la **Ley de Prevención de Riesgos laborales (LPRL)** que transpone a nuestro Dº la citada Directiva.

En la LPRL aparecen las empresas como DEUDORAS de la citada protección, de la que los trabajadores son ACREEDORES. No obstante, también los trabajadores tienen obligaciones en materia de PRL, pese a ser los acreedores, precisamente para hacer posible la protección debida por la empresa.

3.-Conceptos básicos LPRL:

CONDICIÓN DE TRABAJO: toda circunstancia del trabajo que pueda genera riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

FACTOR DE RIESGO: condición de trabajo que genera riesgo, rompiendo el triple equilibrio del que habla la OMS.

RIESGO: posibilidad de generar daño para la salud (daño potencial o daño en potencia).

DAÑO: materialización del riesgo.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: conjunto de actividades llevadas a cabo en todas las fases y sectores de actividad de la empresa para eliminar- reducir los riesgos y para proteger frente al “riesgo residual”, que es el que no se ha podido eliminar.

3+1).- Desarrollo de estos conceptos.

CONDICIÓN DE TRABAJO: toda circunstancia del trabajo que pueda genera riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

En concreto, son condiciones de trabajo, de acuerdo con el art.4,7 LPRL:

- las características de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles de los centros de trabajo.
- la naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente del centro de trabajo, sus concentraciones y los procedimientos para su utilización.
- la propia organización del trabajo, y
- cualquier otra circunstancia que pueda generar riesgo.

FACTOR DE RIESGO: condición de trabajo que genera riesgo, rompiendo el triple equilibrio del que habla la OMS.

Ejemplo:

Son condiciones de trabajo los equipos informáticos, el sistema de trabajo a turnos, una sala de radiografías y, respectivos factores de riesgo una larga sentada ante el ordenador, rotaciones muy frecuentes y excesiva presencia de rayos x.

Actuando sobre condiciones de trabajo y factores de riesgo se consigue eliminar los riesgos o, al menos, reducirlos. Así, en nuestro ejemplo, si quitamos ordenadores o establecemos periodos de descanso ante ellos reducimos o eliminamos los riesgos.

RIESGO: posibilidad de generar daño para la salud (daño potencial o daño en potencia).

CLASES DE RIESGOS:

-derivados de las condiciones de seguridad: son los derivados de las características de :

- . los lugares de trajo: características del suelo, escaleras, vías de circulación, tabiques, puertas, ventanas.....
- . las máquinas, equipos, herramientas, instalaciones....
- . la instalación eléctrica.

- de origen fisico o derivados de las distintas manifestaciones de energía presentes en el ambiente de trabajo, como son el ruido, las vibraciones, la temperatura, la iluminación y las radiaciones electromagnéticas.

Ruido: sonido no deseado, molesto y perturbador provocado por la vibración de un cuerpo.

La exposición a elevados niveles de ruidos es uno de los riesgos más comunes en los lugares de trabajo y puede originar daños tales como trastornos del sueño, enfermedades del aparato auditivo, irritabilidad.....

(añadir aquí cuadro con valores diarios y de pico en dB)

Vibraciones: También riesgo frecuente que puede provocar daños vasculares, músculo-esqueléticos, neurológicos.... Pueden ser de cuerpo completo (afectan a todo el cuerpo) o locales (afectan al brazo)

Temperatura: Nuestra temperatura es de aproximadamente 37°C y disponemos de mecanismos para mantenerla, lo que no se consigue en determinados sectores de actividad, como altos hornos, cerámica congelados etc, constituyendo las variaciones superiores a 1°C un serio problema para la salud, ya que pueden originar daños como golpe de calor, hipotermia o congelación.

Iluminación: Debe adecuarse a la actividad y a las exigencias visuales de la tarea; es preferible la natural, completándola con la artificial si es insuficiente. Los valores mínimos para el nivel de iluminación están recogidos en un RD (RD486/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo).

Radiaciones electromagnéticas, como los rayos X, los infrarrojos etc. Según su energía pueden ser:

IONIZANTES: de alta energía y alto riesgo, como los rayos X, ya que afectan al tejido humano y pueden provocar graves daños como el cáncer.

NO IONIZANTES, como las ondas de radio, microondas, luz visible, luz ultravioleta, infrarrojos... Aunque no tan nocivas también constituyen riesgos de los que pueden derivar daños tales como quemaduras, ceguera...

- de origen Químico o derivados de agentes o contaminantes químicos, que pueden ser líquidos, sólidos, polvos, humos, gases....., siendo varias las posibles vías de entrada de los mismos en el organismo: respiratoria, dérmica, digestiva, parenteral.

- de origen biológico o derivados de agentes biológicos, como bacterias, virus, hongos, parásitos o protozoos, que al penetrar en el hombre provocan enfermedades infecciosas o parasitarias como paludismo, hepatitis C, tuberculosis....

- de origen técnico o de procedimiento, derivados de las exigencias o requerimientos que rodean a un determinado trabajo, pudiendo tratarse de una alta exigencia o carga física (como gran actividad muscular, posturas forzadas...) o mental (como gran capacidad de atención, complejidad, responsabilidad...)

- de origen organizativo o derivados de la propia forma de organización del trabajo de la empresa, de la estructura organizativa de la empresa: sistema de comunicación; estilo de mando, autoritario o participativo; la toma de decisiones, con o sin participación de trabajadores; formas de motivación....., de la forma de organizar los tiempos de trabajo: distribución de la jornada, horarios, descansos, vacaciones, turnos....., de otras características de la empresa: emplazamiento, tamaño...

DAÑO: materialización del riesgo.

Tipos de daño:

- **patologías específicas**: AT y ep.

- **patologías inespecíficas**: fatiga, estrés laboral, insatisfacción, síndrome del quemado, acoso laboral, envejecimiento prematuro.

ACCIDENTE DE TRABAJO (AT)

Dº de la Seguridad Social. El art. 115 de la LGSS lo define como “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”. Además son AT:

- los ocurridos al ir o volver al trabajo, que se llaman accidentes “in itinere”
- los ocurridos en acto de salvamento, ordenado por empresario o espontáneo + “in itinere”
- “ “ “ el desempeño de tareas distintas a las de su categoría profesional, ordenadas o espontáneas en interés de la empresa+“in itinere”
- “ “ “ “ “ “ cargo sindical + “in itinere”,
- las enfermedades no incluidas en la liste de EP que tengan su causa en la realización del trabajo,
- “ “ interrecurrentes, que son complicaciones en el proceso de curación de un AT y las contraídas en el lugar de curación del mismo,
- “ “ o defectos preexistentes que el trabajo agrave, agudice o saque de su estado latente.

Dº sobre PRL. Esta otra rama del Dº Social define AT como suceso imprevisto y no deseado que interrumpe la continuidad del trabajo y que puede causar lesiones a las personas y/o pérdidas materiales. De acuerdo con esto los AT pueden ser:

- con daño personal, que a su vez pueden ser con o sin baja del trabajador
- sin daño personal, que son los llamados “incidentes” o “accidentes en blanco”, que solo ocasionan daños materiales.

Respecto de los AT existe una triple obligación: **registrarlos** o dejar constancia por escrito de los mismos, **notificarlos** (comunicación interna y externa a autoridades) e **investigarlos** (también investigación interna y externa), no tanto con idea de buscar culpables, sino para encontrar sus causas al objeto de impedir que se repitan.

El registro, notificación para control, e investigación de los AT se encuadran en una forma de prevención de los mismos que es la “prevención analítica”

ENFERMEDAD PROFESIONAL (EP)

Dº de la Seguridad Social. Esta rama del Dº Social la define como enfermedad contraída a consecuencia del trabajo por cuenta ajena, que se encuentra relacionada en la lista de EP del RD 1299/2006. Las contraídas a causa del trabajo no comprendidas en esta lista están consideradas como vicios, accidentes de trabajo(AT).

Dº sobre PRL. Esta rama la define como deterioro paulatino de la salud con causa en el trabajo. Suelen ser difíciles de diagnosticar y de lento desarrollo; por ello muchas debutan tras el cese de la actividad laboral.

Actuaciones a seguir:

- Conocer la sensibilidad de los trabajadores ante ciertos agentes nocivos que pueden causar las ep.
- Tratamientos preventivos.
- Diagnóstico precoz.
- Formación y educación sanitaria para modificar/adquirir hábitos.

FATIGA: Pérdida de capacidad funcional por exceso de trabajo y/o ausencia de descansos. Se manifiesta con sensación de impotencia, irritabilidad o malestar; si se hace crónica puede desembocar en estrés, envejecimiento prematuro u otra patología inespecífica.

ESTRÉS LABORAL: Ansiedad provocada por alta exigencia en el trabajo a causa de una situación nueva, desconocida, ambigua o respecto de la que se carece de información. De permanecer la ansiedad puede provocar daños cardiovasculares, dermatológicos, gastrointestinales, adicciones, neurosis, “síndrome del quemado”...

“SÍNDROME DEL QUEMADO” o BURN OUT: Agotamiento físico y mental, propio de trabajadores en contacto con otras personas (sanitarios, profesores...), que para ser aliviado deriva en actitud fría y despersonalizada hacia los demás y, en ocasiones, en falta de compromiso con el trabajo.

INSATISFACCIÓN LABORAL. A través del trabajo, el trabajador aspira al salario y a alcanzar otras metas, y cuando no las consigue surge la insatisfacción o desajuste entre la realidad y los objetivos o metas y que provoca desganancia y rechazo al trabajo. Para evitarla hay estrategias como el diseño de puestos de trabajo no rutinarios, monótonos y repetitivos, y muy diversas técnicas de motivación como la de permitir a los trabajadores participar en la toma de decisiones.

ENVEJECIMIENTO PREMATURO: Desgaste biológico fruto de la fatiga que acelera el proceso normal de envejecimiento. Es propio de trabajadores que desempeñan trabajos duros y con descansos irregulares (trabajadores nocturnos, a turnos, del mar....)

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: conjunto de actividades llevadas a cabo en todas las fases y sectores de actividad de la empresa para eliminar- reducir los riesgos y para proteger frente al “riesgo residual”, que es el que no se ha podido eliminar. Ejemplos: adquirir máquinas homologadas con carcasas o resguardos que impidan el acceso a partes peligrosas o cortantes; Adaptar el lugar de trabajo, sus escaleras, rampas, ventanas, puertas.... al RD 486 sobre lugares de trabajo antes mencionado; proporcionar EPIs a los trabajadores etc etc etc etc.

4.- ¿En general, a qué está obligada la empresa como DEUDORA de la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores?

En general, está obligada a diseñar y llevar a cabo, como una más de sus actividades empresariales, la actividad preventiva “ab initio” (desde el mismo momento en que se diseña la empresa) y a lo largo de toda la vida de la empresa.

Obligación general que se traduce en : a) Planificar la actividad preventiva (“Plan de Prevención”); b) Asignar recursos materiales y humanos a la realización de dicha actividad (Organización de la Prevención, a través de servicios de prevención propios, ajenos etc); c) Ejecutar o llevar a la práctica las actuaciones planificadas o recogidas en el Plan de Prevención (la mayoría impuestas por la ley, como la ER, así como el registro documental de las mismas) ; d) Evaluar la ejecución del Plan de Prevención; d)Revisar periódicamente la planificación o Plan de Prevención.

Plan de Prevención: en él la empresa establece los objetivos a alcanzar, los procedimientos para alcanzarlos y las actuaciones, que en el seno de esos procedimientos, hay que realizar para proteger la seguridad y salud de sus trabajadores de acuerdo con la normativa que regula la materia.

Modalidades de organización preventiva:

- Asumiendo personalmente el empresario la actividad preventiva.
- Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
- Constituyendo un servicio de prevención propio.

- Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

A) ASUMIDA PERSONALMENTE POR EL EMPRESARIO

El empresario podrá asumir personalmente la actividad preventiva cuando la actividad concurren las circunstancias siguientes:

- Que la empresa cuente con menos de 6 trabajadores.
- Que éste, el empresario, desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo.
- Que las actividades de la empresa no sean consideradas como peligrosas. (Anexo I del Reglamento de los servicios de prevención).
- Que cuente con la capacitación correspondiente a las funciones preventivas a desarrollar.
- Que recurra a alguna de las otras modalidades de servicios de prevención para la realización de aquellas actividades que no pueda realizar, y, en particular, la vigilancia de la salud.

B) TRABAJADORES DESIGNADOS

Las empresas que opten por esta modalidad han de reunir los requisitos siguientes:

- Contar con menos de 500 trabajadores o 250 si desarrollan actividades consideradas como peligrosas.
- Si se designa un número de trabajadores suficiente a las funciones encomendadas: los cuales habrán de contar con la capacitación adecuada para las actividades preventivas a desarrollar.
- Disponer de medios (materiales, técnicos) y tiempo para desarrollar adecuadamente sus funciones.
- Acceder a la información y documentación en materia preventiva –riesgos existentes y medidas de actuación- necesaria para llevar a cabo las funciones encomendadas.

Naturalmente aquellas actividades preventivas cuya realización no resulte compatible con esta modalidad, por ejemplo la vigilancia del estado de la salud de los trabajadores, habrá de ser cubierta con la modalidad correspondiente.

C) SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO

El Reglamento de los Servicios de Prevención entiende por servicio de prevención propio “el conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención”.

Las empresas están obligadas a constituir un servicio de prevención propio en los supuestos siguientes:

- Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
- Que, tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen alguna de las actividades incluidas en el Anexo.
- Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la Autoridad laboral, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa , salvo que se opte por el concierto con un SP ajeno.

Se caracterizan por los rasgos esenciales siguientes:

- Sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad preventiva.
- Deberá contar con instalaciones y medios humanos y materiales necesarios para las actividades preventivas a desarrollar.
- Deberán contar con personal experto, con capacitación suficiente para el desarrollo de funciones de nivel superior.
- Han de contar con personal capacitado para las funciones de nivel básico e intermedio.
- En caso de asumir la actividad sanitaria habrá de contar con la estructura y medios adecuados para su actividad y garantizar la confidencialidad de los datos médicos personales; debiendo contar, al menos, con un médico especialista en Medicina del Trabajo o diplomado en Medicina de empresa y un ATS/DUE de empresa.

Los servicios de prevención se establecen a nivel de empresa, no de centro de trabajo, por lo que, en aquellos casos, en los que la empresa cuente con varios centros de trabajo y éstos se hallen dispersos, la estructura, configuración y ubicación del servicio de prevención habrá de ajustarse a las características de la empresa y a la forma de adecuar los medios a la forma de llevar a cabo la actuación preventiva de la forma más eficaz.

Una variedad de los servicios de prevención propios está constituida por los servicios de prevención mancomunados , Para su constitución, que puede adoptarse por decisión unilateral de las empresas o mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, se exigen que las empresas que formen parte del mismo reúnan los requisitos siguientes:

- Que desarrollen de forma simultánea su actividad en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial;
- Que pertenezcan a un mismo sector productivo, grupo empresarial, o
- Que desarrollen su actividad en un polígono industrial o área geográfica limitada.

D) SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS

El empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurren las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.
- Que no se haya optado por la constitución de un servicio de prevención propio.
- Que se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva.

El documento, en el que se establece las condiciones de la prestación del servicio a la empresa por parte de la entidad acreditada para prestarlo se denomina “concierto de la actividad preventiva” , y ha de ser formalizado para cubrir aquellas especialidades no cubiertas por el servicio de prevención propio en cualquiera de sus modalidades.

5.-¿En particular cuales son las obligaciones del empresario en materia de PRL?

Son obligaciones particulares del empresario (y, al mismo tiempo, derechos de los trabajadores) las siguientes:

- A) -Adoptar **medidas preventivas** para eliminar-reducir los riesgos,
- Frente al “riesgo residual”: adoptar **medidas de protección colectivas**, (como las redes que rodean a los edificios en obra) e **individuales**, que se conocen como EPIs (equipos de protección individuales: cascos, guantes etc). Aunque solo se pueden proporcionar EPIs cuando los riesgos no se puedan eliminar o reducir suficientemente con las medidas de protección colectivas + las complementarias, que son la normalización o establecimiento de normas y métodos de trabajo y la señalización, así como la información.
O sea, frente al riesgo residual: 1º m. de protec. colectivas+ m. complementarias(normalización y señalización)+información, y
2º EPIs

EVALUACION DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDAD PREVENTIVA

- B) Adoptar medidas frente a situaciones de **emergencia**, en especial medidas contra incendios; para la eventual **evacuación** del centro de trabajo y para la prestación de **primeros auxilios**. Estas medidas se plasman en el Plan de Emergencias que es parte del Plan de Autoprotección.

PLAN DE AUTOPROTECCIN

- C) **Información, consulta y participación** de trabajadores a través de sus representantes (Delegados de Prevención / Comité de Seguridad y Salud).

El empresario tiene que: a) **informar** a sus trabajadores, a través de sus representantes, de los riesgos presentes en toda la empresa y en especial de los de sus puestos de trabajo, b) **consultar** a los mismos antes de adoptar decisiones que afecten a su seguridad y salud, c) permitir a los mismos **participar** en las actividades preventivas.

- D) **Formación** de los trabajadores en materia preventiva: teórica y práctica; tras su contratación (cualquiera que sea su modalidad) y a raíz de cambios que puedan generar nuevos riesgos o modificar los existentes; dentro o fuera de la empresa; dentro de la jornada o fuera con descuento de horas, y sin coste alguno para los trabajadores.

- E) **Vigilancia periódica de la salud** de los trabajadores, a través de pruebas y reconocimientos médicos: periódicos; por personal sanitario especializado; voluntarios, como regla general; proporcionales a los riesgos; respetuosos con dignidad e intimidad y confidenciales (se comunican al trabajador y a las autoridades y nunca al empresario, salvo autorización de aquél.

- F) Obligaciones en caso de **riesgo grave e inminente**, que es aquel que probable y racionalmente se va a materializar en un futuro inmediato en un daño grave para la salud. Entre otras:- Informar a los trabajadores de la existencia de dicho riesgo, así como de las medidas adoptadas o a adoptar en relación con el mismo. - Adoptar las medidas pertinentes para que en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuese necesario, abandonar de inmediato el centro de trabajo. Si el empresario no adopta o no permite estas medidas los representantes de los trabajadores pueden acordar la paralización de las actividades y comunicarlo a la empresa y a la autoridad laboral, que resolverá en 24h. anulando o ratificando la medida.
- G) Especial protección adicional de **determinados colectivos de trabajadores**.
Respecto de todos, el empresario ha de adaptar el puesto al trabajador y no al contrario. Además:
-Respecto de trabajadores **especialmente sensibles** a determinados riesgos: Especial evaluación de riesgos (ER) que tenga en cuenta esta circunstancia y no asignar tareas en las que existan riesgos para los que son especialmente sensibles.
-Respecto **menores de edad**: También especial ER que tenga en cuenta los riesgos derivados de la inexperiencia, falta de madurez, etc e informar a los padres o tutores, que firmaron el contrato, de los riesgos y de las medidas adoptadas para combatirlos.
-Respecto de **embarazadas o madres con hijos lactantes**: especial ER que tenga en cuenta el embarazo o la lactancia y, en caso de riesgo para la madre, feto o lactante, adecuación del puesto de trabajo; de no ser posible, asignación de otro puesto; de no ser posible, suspensión del contrato de trabajo con dº a cobrar prestación de la Seguridad Social.
- H) Obligaciones **formales**:
- Registro documental de: Plan de Prevención; ER; controles periódicos de la salud de los trabajadores y de las conclusiones obtenidas de los mismos; relación de AT y EP con IT >1 día.
- Puesta a disposición de las autoridades laboral y sanitaria de los anteriores documentos.

6.-Obligaciones de los trabajadores:

- a) Con carácter general, los trabajadores han de velar por su propia seguridad y salud, y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad.
- b) En particular, está obligado a:
- Usar adecuadamente **máquinas, aparatos, herramientas, sustancias.....**
 - Usar adecuadamente, y de acuerdo con sus instrucciones, los **medios y equipos de protección** facilitados por el empresario.
 - Usar adecuadamente y no desactivar los **dispositivos de seguridad**.
 - **Comunicar** a sus superiores o persona responsable de la prevención sobre cualquier **situación que pueda entrañar riesgo**.
 - **Contribuir** al cumplimiento de obligaciones impuestas por la **autoridad competente**.
 - **Cooperar** con el **empresario** para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

7.- Incumplimiento de obligaciones en materia preventiva por:

a) Trabajador: es falta sancionable por el empresario en ejercicio de su potestad sancionadora, siendo la máxima sanción el despido.

b) Empresario: puede originar: -responsabilidad penal, ya que algunos incumplimientos son constitutivos de delito.

-responsabilidad civil, indemnización de de daños y perjuicios derivados del incumplimiento.

-responsabilidad administrativa: -sanciones administrativas: multas, cierre de instalaciones u otras.

-recargos a su cargo (del 30% al 50%) de las prestaciones de la SS por AT y ep, y en algunos casos, su abono.

- aumento en la cotización a la SS por contingencias profesionales.

8.-Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud

Delegados de Prevención: representantes de los trabajadores con funciones específicas en la materia; elegidos por y entre los representantes de los trabajadores en empresas que cuentan con más de 30 trabajadores, y cuyo nº es variable, según nº de trabajadores de la plantilla del centro de trabajo. Para el ejercicio de sus funciones el empresario ha de asignarles medios, formación y horas consideradas de trabajo. Entre sus funciones: Promover ante la dirección de la empresa la mejora de la acción preventiva, animar a los trabajadores al cumplimiento de sus obligaciones en materia preventiva, vigilar el cumplimiento de la normativa preventiva....

Comité de Seguridad y Salud: órgano colegiado y paritario, formado por los delegados de prevención que tenga la empresa y un nº igual de representantes designados por el empresario. Entre sus funciones: participar en la elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Prevención y promover la mejora de la acción preventiva.

9.-Funciones del prevencionista de nivel básico

Integran el nivel básico de la actividad preventiva las funciones siguientes:

- a. Promover comportamientos seguros, la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección , así como actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.
- b. Fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en la acción preventiva.
- c. Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.
- d. Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.
- e. Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.
- f. Cooperar con los servicios de prevención.

10.- Primeros auxilios.(año próximo, junto con actividades)

11.-Disciplinas Preventivas.(año próximo)